

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ของครู และขนาดสถานศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียน อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 72 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 ถึง .87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 จำนวน 56 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ ) และการทดสอบค่าที ( $t$ -test) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย สรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตาม คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างคณะทำงาน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาท

หน้าตัวอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีเป็นประจำ และบริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม และให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในทุกเรื่องอย่างทั่วถึง มุ่งพัฒนางานของตนและส่วนรวมเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ และจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ของครู คือประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษานานาชาติและสถานศึกษานานกลาง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษานานาชาติมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษานานาชาติ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงาน โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร มีการสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ครูอยู่เสมอ ทำให้ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก ดังที่ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, อ้างถึงใน กุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยจะเริ่มจากการใช้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-Leader) ซึ่งเป็นการยึดยุทธศาสตร์ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจแก่ตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตาม

ต้องการได้ ลักษณะที่สอง จะเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้อำนาจการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานูช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการกำหนดทิศทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะว่าการดำเนินงานในโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารและบุคลากรจะต้องร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของทางโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการกระตุ้นในการทำงาน และคอยให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยอยู่ตลอดเวลา ดังที่ สุวิระ ทรงเมตตา (2541, หน้า 25) ที่กล่าวว่าผู้นำสร้างความมั่นใจในสิ่งที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัติเนื่องจากที่คาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานูช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารในปัจจุบันนี้จะต้องดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและให้การส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น และนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดกันต่อไป เพื่อนำความมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2545, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความ “ชอบ” และความ “เหมือนกัน” ของบุคลากรกับผู้บริหารซึ่งเป็นการสร้างอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ที่เกิดจากตัวของผู้บริหารที่แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้คล้ายกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากร เชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรจะรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ใกล้ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารบุคลากรเรียนรู้ที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรม รวมทั้งแบบ ภาวณะนาของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานูช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมือง ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 77) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้กำลังใจบุคลากร ใน การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยการยึดเป้าหมายของ โรงเรียน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการประชุมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน และมีการทำความเข้าใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนการทำงาน และคอยให้กำลังใจกับบุคลากรอยู่เสมอ ดังที่ ถวิล มาตรเยี่ยม (2544, หน้า 45) ที่กล่าวว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 92) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและมั่นใจที่ จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่ งานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิราวุธ มูลประเสริฐ (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วย ตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน นิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีเป็นประจำและบริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารได้ใช้ทักษะความสามารถจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ และทันต่อสถานการณ์ โดยผู้บริหารได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ จึงได้ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 61) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดในการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราบุษ มูลประเสริฐ (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาความคิด ความชอบด้วยความเป็นธรรม และให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะว่าการที่จะทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหาร จะต้องมึทักษะความสามารถในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ตระหนักถึง ความสำคัญของข้อนี้เป็นอย่างดี จึงได้มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของบุคลากร ประกอบกับได้มีระบบการประเมินความคิดความชอบที่เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจแล้วทำงานได้สำเร็จตามที่ได้วางไว้ ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร ฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากร รู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษ จะต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่ใช่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนง อาชีพและยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จ ต้องแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและ ส่วนตัว สร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจาก การข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการ ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา นุช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 64) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคม สร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้ รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานที่จะประสบผลสำเร็จจริงได้จะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อนจึงได้สร้างระบบการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นหัวหน้า คอยแนะนำและให้การสนับสนุนในการทำงานอยู่เสมอ ดังที่ สุเมธ เดียววิศเรศ (2527, หน้า 138) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน และยึดแนวทางปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิด และมติของกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานูช มุลประเสริฐ (2554, หน้า 49) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในทุกเรื่องอย่างทั่วถึง มุ่งพัฒนางานของตนและส่วนรวมเพื่อให้หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับเกิดความพึงพอใจ และจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จึงได้มีการดูแลและเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ โดยการ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากร มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา ทำให้เกิด ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานุช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 49) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิกมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยนิกมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 81) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยนิกมสร้างตนเอง ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิกมสร้างตนเอง ในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง โดยรวมและราชข้ออยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ของครู คือประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก โดยรวมและราชข้ออยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ทั้งนี้เพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น ทำให้ความคิดเห็นของครูที่จำแนกตามประสบการณ์ต่อภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจีรานุช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมือง ศรีราชา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์

ต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สุภาพร ทองคำ (2555, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิกมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนนิกมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ เกศดา ศรีสม (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษานขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดกลางผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลางที่มีบุคลากรมาก ทำให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงได้ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบกับการได้รับจัดสรรงบประมาณที่มากทำให้สามารถนำมาบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ บุญไทย (2555, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านอำนาจความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณาจารย์และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสายปัญญา มาหนู (2552, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ นาสมขวัญ (2555, หน้า 70) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกขนาดของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สามารถดำเนินงานและจัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร ผู้บริหารควรให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร และควรปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรให้คำแนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง และให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองปฏิบัติ

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารสองทางในการบริหารงาน และเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้การกระจายอำนาจ

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร และจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดกลาง

2. ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา